

# A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT

*Zoraide Amaral De Souza\**

**SUMÁRIO:** 1. O Direito Internacional do Trabalho 2. As Convenções da Organização Internacional do Trabalho e o Direito Brasileiro 3. Os 75 Anos da Criação da OIT 4. Conclusões. Referências

**RESUMO:** O presente artigo traz a lume a importância da Organização Internacional do Trabalho, afirmando que sua criação derivou do movimento de internacionalização do Direito do Trabalho, que visava a universalização das idéias relacionadas com o trabalho, pugnando por uma justiça social.

**Palavras-chave:** Organização Internacional do Trabalho; Justiça Social

**ABSTRACT:** The present work takes on the importance of the International Labor Organization, affirming that its creation derived from the internationalization of Labor Rights, aimed at the universalization of ideas related to the work, seeking social justice.

**Key-words:** International Labor Organization; Social Justice.

---

\* Livre Docente/Doutora/Mestre pela UGF. Professora do Mestrado da FDC.

## 1. O Direito Internacional do Trabalho

### 1.1 Evolução Histórica

Historicamente não se pode negar a semente de internacionalização lançada por Robert Owen, nascido no País de Gales, no séc. XIX, que tentou disseminar pelo mundo a idéia de ampliação geográfica da aplicação do Direito do Trabalho, culminando com uma tentativa de uniformização no âmbito mundial.

O posicionamento de Robert Owen não nasceu ao acaso, talvez tenha sido fruto de sua condição de empresário, e ainda, de haver naquele momento histórico a tese de que o Estado tinha por finalidade assegurar um mínimo de direitos irrenunciáveis. Averbe-se ainda que a Revolução Francesa de 1789 que buscava a adoção da filosofia liberal-individualista, na qual havia o princípio da igualdade jurídico-política de todos os cidadãos, valorizando a liberdade de contratar. Assim, Owen pugnava por uma intervenção efetiva do Estado nas relações trabalhistas, pelo menos numa tentativa de garantir direitos básicos, pois, na prática, o trabalhador era a parte menos favorecida da relação e muitas vezes sem qualquer direito.

Averbe-se, para justificar o posicionamento acima, que na época da Revolução Industrial, onde tivemos a invenção da máquina a vapor e posteriormente outras máquinas, a mão-de-obra era subjugada, valendo ressaltar que o trabalhador prestava serviços de sol a sol, na busca de receber migalhas de pão ou um prato de comida. Não se pode esquecer da inserção de mulheres e crianças no mercado de trabalho. Estes fatos motivaram a ocorrência de diversos acidentes que muitas vezes alcançavam famílias inteiras, vindo a provocar problemas sociais extremamente graves. Tais episódios, atrelados às diversas manifestações populares fizeram nascer a “Questão Social”, que era um movimento de juristas e filósofos da época, buscando soluções para o problema das relações de trabalho.

No período de atuação de Robert Owen, podemos lembrar a revogação, pelo Parlamento Britânico, em 1824, de artigos de

lei que proibiam a associação de trabalhadores, que por sua vez motivou o sindicalismo a travar uma luta com a classe dominante no sentido de conquistar direitos para a classe operária. Na ocasião, Owen foi fundamental para dar conhecimento ao Estado, da necessidade de se estabelecer um limite máximo da jornada de trabalho, que na ocasião foi fixada em 10 horas.

Além da influência de Robert Owen, outros fatores históricos ocorreram para também provocar uma tendência de internacionalização do Direito do Trabalho, como a seguir podem ser constatados:

1. A incapacidade do liberalismo político de oferecer uma solução para as crescentes injustiças sociais, agravadas pelo advento da Revolução Industrial e pela competição sem limites, fez com que houvesse uma regulamentação interna do trabalho;
2. Em razão da regulamentação acima, surgiu a evidência de que o comércio exigia a repartição dos ônus sociais entre os produtores;
3. Com base em tais fatores decorreram as propostas de internacionalização de Owen até a Internacional Comunista, seguidos dos primeiros esforços de regulamentação internacional, entre os quais se incluem Guilherme II, na Alemanha, do Papa Leão XIII (Encíclica *Rerum Novarum* de 1891), do governo da Suíça para a criação de uma organização internacional e de uma regulamentação internacional do trabalho, do que resultou a criação da Associação Internacional para a proteção legal dos trabalhadores, em 1890, com sede em Basileia, na Suíça. Importante salientar que desta associação surgiu o primeiro tratado bilateral entre a França e a Itália, de 1909, e as primeiras convenções internacionais em 1906, resultando na realização das Conferências de Berna, a partir de 1905;
4. A Associação Internacional de Trabalhadores foi criada na reunião de 28 de setembro de 1864, em Londres. Nesta reunião estiveram presentes vários grupos, dentre

eles, franceses, ingleses e alemães, valendo ressaltar que Karl Marx era uma dos representantes deste último. Com o projeto de Marx que teve pequenas alterações, foi aprovado o projeto de criação da referida associação.

Importante ressaltar a constituição da Associação Internacional de Trabalhadores, como pode ser visto através do seu preâmbulo que achamos por bem, transcrever:

Considerando que a emancipação da classe trabalhadora precisa ser obra da própria classe trabalhadora; que a luta em prol da emancipação da classe trabalhadora não constitui uma luta em prol de prerrogativas de monopólios de classe, mas antes uma luta em prol de direitos e deveres eqüitativos e de aniquilamento de qualquer domínio de classe; que a subjugação econômica do trabalhador a quem se apossou dos meios para o trabalho, isto é, das fontes de vida, constitui a raiz da servidão sob todas as suas formas - a miséria social, a atrofia mental e a dependência política; que, pois, a emancipação econômica da classe trabalhadora constitui o grande objetivo final, qualquer movimento político; que todas as tentativas até agora empreendidas visando esse objetivo fracassaram por falta de acordo entre os múltiplos ramos do trabalho de cada país e pela ausência de uma união fraterna entre as classes trabalhadoras dos diversos países; que a emancipação da classe trabalhadora não constitui tarefa nem local nem nacional, mas é uma tarefa social que compreende todos os países em que existe a sociedade moderna e cuja solução depende da cooperação prática e teórica

dos países mais adiantados; que o movimento que atualmente se renova, da classe trabalhadora nos países industriais da Europa, enquanto desperta novas esperanças, também representa uma solene advertência contra uma recaída dos antigos enganos e insta a uma congregação imediata dos movimentos ainda dispersos; por este motivo foi fundada a Associação Internacional de Trabalhadores.<sup>1</sup>

E a mesma declara que:

Todas as sociedades e indivíduos que a ela se filiarem reconhecem a verdade, a justiça e a moralidade como regra de seu comportamento recíproco e para com todos os homens, sem distinção de cor, crença ou nacionalidade. Considera que é dever de cada qual conquistar os direitos humanos e civis não apenas para si próprio, mas para todo aquele que cumpre o seu dever. Não há deveres sem direitos, não há direitos sem deveres.<sup>2</sup>

O Congresso de Haia realizado em 1872, encerrou uma fase evolutiva do movimento trabalhista europeu, onde se desenvolveu sob o signo da *Associação Internacional de Trabalhadores*, a primeira Internacional, e que criara as condições do próximo passo que lhe seguiria: o advento de partidos trabalhistas nacionais nos países europeus, sua união no seio da Segunda Internacional e a ascensão dos sindicatos também no continente. Na declaração de Genebra sobre a questão sindical, de 1866, e pela decisão londrina de 1871 quanto

---

<sup>1</sup> ABENDROTH, Wolfgang. *A história social do movimento trabalhista europeu*. São Paulo. Paz e Terra. 1977, p. 35-36.

<sup>2</sup> ABENDROTH, Wolfgang, Op. cit., p. 36.

às incumbências dos partidos trabalhistas, acabou a Internacional formulando a estratégia do movimento trabalhista na Europa para o futuro próximo.

5. Com a conferência Sindical Internacional realizada em Berna - 1919 e o Tratado de Versailles de 1919 verificou-se a internacionalização do direito do trabalho.

No sentido de entendermos o progresso e a evolução do processo de internacionalização do direito do trabalho, além dos fatores acima, citamos a seguir outros episódios.

- O Congresso Internacional de Beneficência em Londres realizado em 1856, recomendando uma regulamentação internacional do direito do trabalho;
- A Câmara Francesa que votou em 1884, a requerimento de Albert du Mured, a recomendação de uma regulamentação internacional do direito do trabalho.
- Guilherme II, da Alemanha, que convocou em 1889 a 1ª Conferência Internacional para questões operárias, verificada em Berlim em 1890.

Acerca da Conferência de Berlim de 1890, Segadas Viana, aduz o seguinte:

Pode marcar-se essa conferência como o final da primeira fase pela internacionalização, iniciando-se a Segunda em 1901, com a fundação, na Basileia, da Associação Internacional para a Proteção Legal dos Trabalhadores. Em 1905 e 1906 houve duas conferências de caráter técnico sobre problemas do trabalho, em Berna, de iniciativa do governo Suíço. Nova conferência realizou-se na mesma cidade, em 1913, e nela foram preparados dois projetos de convenções internacionais proibindo o

trabalho noturno aos menores e limitando em 10 horas a duração do trabalho das mulheres e dos adolescentes. Tais convenções deveriam ser assinadas no ano seguinte, uma conferência que não se realizou por ter rebentado a I Guerra Mundial do século.<sup>3</sup>

Com o séc. XX começou a nascer a expansão norte-americana, colocando em risco o poderio europeu, mudando o enfoque das questões mundiais, principalmente porque alterou-se o panorama em relação ao comércio e a produção, o que levou a uma nova avaliação de importância dos povos.

Decorridos quase cem anos da atuação de Robert Owen, tivemos uma devastadora guerra, que resolveram nominá-la de I Guerra Mundial. Nas negociações para o estabelecimento da paz, dentre outras idéias, pensou-se na universalização do trabalho e seu tratamento. Assim foi criada uma Comissão denominada Conferência de Legislação Internacional do Trabalho, visando envidar esforços para colocar em prática tais idéias.

Certo é que a evolução do direito Internacional do Trabalho tem uma relação direta com a criação da Organização Internacional do Trabalho, uma vez que através deste organismo, que suplanta barreiras geográficas, passou-se a disseminar, mundialmente, idéias acerca de trabalho e da justiça social, que favorecesse, conduzisse e mantivesse a paz e a estabilidade, e ainda, que o desenvolvimento econômico dos povos tivesse uma relação direta com a justiça social.

Foi no contexto acima que proliferou a idéia de um ordenamento que tivesse uma maior abrangência de povos do planeta, voltado especificamente para o trabalho, dando maior ênfase a evolução do ramo do Direito Internacional do Trabalho.

---

<sup>3</sup> SEGADAS VIANNA, José. *Instituições de Direito do Trabalho*. São Paulo. Ltr. 2003, 21ª ed., p. 35 et seq.

## **1.2 A criação da Organização Internacional do Trabalho - OIT**

Para falar da criação da Organização Internacional do Trabalho interessante é citar um estudioso do Direito Internacional do Trabalho, Nicolas Valticos, ao dizer que:

A Primeira Guerra Mundial produziu profundas modificações na posição e no peso da classe trabalhadora das potências aliadas. A trégua social e cooperação que se estabeleceu na Europa ocidental entre os dirigentes sindicais e os governantes, os grandes sacrifícios suportados especialmente pelos trabalhadores e o papel que desempenharam no desenlace do conflito, as promessas dos homens políticos de criarem um mundo novo, a pressão das organizações obreiras para fazer com que o Tratado de Versalhes consagrasse as suas aspirações de uma vida melhor, as preocupações suscitadas pela agitação social e as situações revolucionárias existentes em vários países, a influência exercida pela Revolução Russa de 1917, foram fatores que deram um peso especial às reivindicações do mundo do trabalho no momento das negociações do tratado de paz. Estas reivindicações expressaram-se, tanto em ambos os lados do Atlântico como em ambos os lados da linha de combate, inclusive durante os anos de conflito mundial. Ao final da guerra, os governos aliados, e principalmente os governos francês e britânico, elaboraram projetos destinados a estabelecer, mediante o tratado de paz uma



regulamentação internacional do trabalho.<sup>4</sup>

Com base na nota anterior não podemos deixar de focar a busca da Justiça Social entre os povos, condição básica para a manutenção da paz internacional, e para tanto, foi criado um Organismo de caráter supranacional que buscasse o fim colimado e, assim, nasceu a Organização Internacional do Trabalho.

Como dito anteriormente, no início do século XX, próximo ao término da I Guerra Mundial, foi criada a Conferência de Legislação Internacional do Trabalho, com a finalidade de realizar estudos iniciais para a “regulamentação internacional do trabalho”. A dita Comissão foi constituída com representantes dos Estados Unidos da América, da França, da Inglaterra, do Japão, da Bélgica, da Itália, da Checoslováquia, da Polônia e de Cuba, tendo sido eleito seu presidente Samuel Gompers, dos Estados Unidos.

Vários projetos foram apresentados por alguns Estados, como a Inglaterra, a França e a Itália, inclusive com enfoques diferentes. Vale ressaltar que a Comissão tomou por base para discussão o projeto que havia sido apresentado pela delegação inglesa, o qual dispunha sobre a criação de um organismo tripartite, constituído de representantes governamentais, patronais e operários, que votariam individual e independentemente.

Verificou-se que as diferenças tinham relação com o intervencionismo estatal, valendo afirmar que as delegações da França e da Itália realçavam o papel dos Governos no funcionamento do organismo e na conseqüente evolução das leis de proteção ao trabalho, os norte-americanos preferiram atribuir aos empregadores e trabalhadores os maiores ônus na solução dos seus próprios problemas. Para os ingleses as duas propostas anteriores eram extremadas, motivo pelo qual deveria prevalecer uma posição intermediária.

---

<sup>4</sup> VALTICUS, Nicolas, apud Sússekind, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*, São Paulo, Ltr, 2ª ed., p. 52.

Em 24 de março de 1919, o projeto que, com pequenas alterações, foi aprovado pela conferência, passou a constituir Parte XIII do Tratado de Versailles. Em 6 de maio de 1919 a Conferência adotou o texto completo do Tratado da Paz, cuja divisão em seções e capítulos foi a seguinte:

1ª Sessão - Organização Internacional do Trabalho

Preâmbulo:

Cap. 1º - Organização (arts. 387/389);

Cap. 2º - Funcionamento (arts. 400/420);

Cap. 3º - Prescrições gerais (arts. 421/423);

Cap. 4º - Medidas transitórias (arts. 424/426);

2ª Sessão - Princípios Gerais (art. 427).

O Preâmbulo informou o seguinte:

Considerando que a Sociedade das Nações tem por objetivo estabelecer a paz universal e que tal paz não pode ser fundada senão sobre a base da justiça social; em atenção a que existem condições de trabalho que implicam para um grande número de pessoas em injustiça, miséria e privações, e que origina tal descontentamento que a paz e a harmonia universais correm perigo; em vista de que é urgente melhorar essas condições (por exemplo, no que concerne à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima da jornada e da semana de trabalho, ao aproveitamento da mão-de-obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições convenientes de existência, à proteção dos trabalhadores contra as enfermidades gerais ou profissionais e os acidentes

resultantes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores ocupados no estrangeiro, à afirmação do princípio da liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico e outras medidas análogas); tendo presente que a não-adoção por uma nação qualquer de um regime de trabalho realmente humanitário é um obstáculo aos esforços das demais desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios países; - as Altas Partes Contratantes, movidas por sentimentos de justiça e humanidade, assim como pelo desejo de assegurar uma paz duradoura e mundial, convencionaram o que segue.<sup>5</sup>

### **1.3 - Composição da Organização Internacional do Trabalho - OIT**

O referido organismo se constitui originariamente de três órgãos: Conferência Internacional do Trabalho, também chamada de Assembléia Geral, Conselho de administração e Repartição (Escritório ou o Bureau Internacional do Trabalho). O Conselho e a conferência seriam integrados por representantes governamentais, patronais, e de trabalhadores, na proporção de dois para os primeiros e um para cada um dos demais, estabelecendo-se, assim, igual número de representantes oficiais das classes produtoras. Competiria à Conferência aprovar projetos de Convenções e de Recomendações, sujeitos à ratificação posterior de cada país. Por outro lado, um sistema especial de controle, de que careciam os demais tratados internacionais,

---

<sup>5</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*, São Paulo, Ltr, 3ª edição, p. 101.

imporia a fiel aplicação dos instrumentos ratificados ou adotados pelos Estados-membros.

Assim, a principal característica da Organização Internacional do Trabalho é a sua estrutura tripartida, onde há a participação de governo, patrão e empregado, tornando este organismo diferente de outros existentes em outros segmentos e que congregam diversos Estados soberanos do mundo.

No que tange a escolha dos representantes de trabalhadores e empregadores importante ressaltar que o art. 3º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho determina que sejam escolhidos em conformidade com as organizações profissionais mais representativas. Ressalte-se que estas organizações indicarão seus representantes diretamente ao Governo do Estado soberano, e este por sua vez designará os nomes escolhidos e os encaminhará a Repartição Internacional do Trabalho.

Em princípio não há impedimento de serem indicados representantes de organização com menor representação, desde que apoiada por outras organizações, significando que no cômputo geral haverá uma maior representação.

Existe na Organização Internacional do Trabalho a Comissão de Aplicação de Normas, porque ao modo diplomático, realiza o papel de pequeno “Tribunal” no qual se debatem as violações das suas deliberações. A comissão interpela os Estados-membros a respeito do descumprimento de suas obrigações derivadas das convenções ratificadas ou da obrigação de submetê-las a ratificação, podendo adotar sanções brandas, que se limitam à inclusão em “listas”. O trabalho da Comissão é fortemente ajudado por relatórios da Comissão de Peritos da Organização Internacional do Trabalho, formada por juristas.

### **1.3.1 - Conferência Internacional do Trabalho**

O órgão de cúpula da Organização Internacional do Trabalho é a Conferência Internacional do trabalho, tendo uma composição tripartida, significando dizer que nela há dois representantes governamentais, um dos empregadores e outro dos empregados, sendo a escolha de seus membros realizada na

forma mencionada no item anterior. Na conferência estes representantes podem estar assistidos por Conselheiros Técnicos, até o máximo de dois para cada ponto da ordem do dia.

A reunião da Conferência, ocorre anualmente, por aproximadamente três semanas do mês de junho, em Genebra, salvo quando se trata de questões de trabalho marítimo, que justificam uma Segunda reunião anual. Ela tem função normativa, competindo-lhe a discussão e adoção dos instrumentos próprios, isto é, as convenções e recomendações, além do controle das convenções ratificadas. Há ainda o relatório do Diretor Geral que é examinado com o objetivo de relatar problemas nacionais, tudo para fornecer novos subsídios ao Conselho de Administração e aquele Diretor na elaboração de novas metas.

Ressalte-se que as discussões no âmbito da Conferência são travadas em sessões plenárias e em comissões especializadas, dos temas da ordem do dia. Estas últimas preservam a composição tripartite, salvo na comissão de questões financeiras, onde funcionam apenas os representantes governamentais.

Vale lembrar que os observadores em nada se confundem com os representantes dos Estados soberanos, não tendo direito a voto, podendo estar presentes apenas para verificar o andamento dos trabalhos nas sessões que discutem as diversas matérias, sendo figuras facultativas aos Estados-membros.

Ainda em relação aos observadores brasileiros, resta salientar que estes quando retornam ao país após a realização da assembléia anual, preparam um relatório de todo o ocorrido a fim de apresentar a seus pares em sessão plenária. Assim, o Tribunal Superior do Trabalho passa a ter conhecimento das atuais discussões que envolvem o trabalho no âmbito da Organização Internacional do Trabalho, e qual a sua tendência.

### **1.3.2 - Conselho de Administração**

Ao Conselho de administração é reservada a tarefa de natureza executiva da Organização. O conselho se reúne três vezes por ano e tem competência para fixar a ordem do dia da

Conferência, designar o Diretor-geral da repartição Internacional do Trabalho, dar a este últimas instruções para executar seu mandato, elaborar o projeto de programa e orçamento da Organização, instituir comissões permanentes ou especiais e fixar data, local e ordem do dia das reuniões, tomar as medidas apropriadas sobre as resoluções aprovadas pela conferência Geral, as resoluções e composições adotadas pelas conferências técnicas, regionais, comissões de indústria e análoga, e os relatórios originários de comissões e reuniões especiais.

Delibera ainda sobre os relatórios e conclusões das suas comissões internas, inclusive os do Comitê de Liberdade Sindical, atinentes às queixas por violação de direitos sindicais, aprovar o formulário de perguntas sobre cada convenção, que devam ser respondidas nos relatórios anuais a que estão obrigados os países, em relação aos instrumentos ratificados, adotar as medidas previstas no estatuto de constituição em caso de reclamação ou de queixa contra o Estado-membro por inobservância de convenção ratificada.

### **1.3.3 - Repartições**

A Repartição Internacional do Trabalho é o órgão de expediente e secretaria permanente da Organização, promovendo publicações periódicas de material originário do Organismo e em matéria de trabalho e análogos. É composta por funcionários provenientes de mais de cem países, com estatuto internacional próprio e que não devem receber ordens daqueles países de origem ou outras organizações. A Repartição centraliza e distribui as informações sobre a regulamentação do trabalho e as condições sociais no mundo, realiza estudos e prepara a documentação para a Conferência, o Conselho e as demais reuniões, efetua estudos e investigações, encarregando-se ainda da resposta a consultas e da publicação de trabalhos e revistas. A sede da Repartição é em Genebra. Além de diversos outros escritórios regionais, a Repartição Internacional do Trabalho tem um específico para o Brasil, com sede em Brasília.

A Repartição Internacional do trabalho criou ainda diversos institutos e centros, dedicados precipuamente à investigação, ao ensino e à cooperação técnica. O Instituto Internacional de Estudos Sociais, com sede em Genebra, e o Centro Internacional de Aperfeiçoamento Profissional e Técnico, com sede em Turim, na Itália, têm âmbito mundial. Na América Latina funcionam o Centro Interamericano de Administração do Trabalho, Lima/Peru; o Centro Interamericano de Formação Profissional, com sede em Montevidéu/Uruguai; o Programa Regional de Emprego para América Latina e Caribe, com sede em Santiago do Chile; e o Centro Latino Americano de Segurança e Higiene do Trabalho, com sede em São Paulo.

A Organização Internacional do trabalho tem como sede a Suíça, provavelmente pela vocação pacifista de tal país, tendo sido escolhido como primeiro Diretor o francês Albert Thomas, que presidiu este Organismo até 1932.

Nos anos subseqüentes à criação da Organização Internacional do Trabalho até o início da II Guerra Mundial, houve um fecundo trabalho, tendo sido colocado em prática às idéias de proteção ao trabalho, e ainda, uma tentativa de motivar sua integração no direito interno dos Estados-membros. Diga-se, também, que neste período houve uma valorização do tripartismo como fórmula ideal para o exame e solução das questões social-trabalhistas.

Relativamente à filiação em seus quadros, temos que o art. 1º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho dispõe em seus parágrafos 2º, 3º e 4º, que são membros da entidade:

- a) Todos os Estados que já pertenciam à Organização a 1º de novembro de 1945;
- b) Qualquer Estado, Membro das Nações Unidas, que comunique ao Diretor Geral da RIT a aceitação formal das obrigações que emanam da Constituição;
- c) Qualquer Estado que, embora não pertencendo à Organização das Nações Unidas, comunique ao diretor-Geral da RIT sua formal aceitação das obrigações resultantes da constituição e tenha sua

admissão aprovada por dois terços dos delegados presentes à Conferência e, bem assim, dois terços dos votos dos respectivos delegados governamentais.

São membros fundadores da Organização Internacional do Trabalho, de acordo com o art. 387 do Tratado de Versailles, os vinte e nove países signatários daquele pacto e que o ratificaram, dentre eles o Brasil.

Vale ressaltar que o Estado-membro pode retirar-se da Organização ainda que continue integrando as Nações Unidas. Tal direito deve ser exercido com observância do disposto no art. 1º § 5º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, que requer aviso prévio, comunicando o fato ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, o qual surtirá efeito apenas dois anos depois de recebido, além da satisfação, até o efetivo desligamento, de todas as obrigações financeiras e validade da ratificação das convenções durante o período de vigência destas, com as obrigações que lhes correspondem.

No caso de readmissão de qualquer Estado, a regência far-se-á pelas disposições do art. 1º § 6º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho.

### **1.3 - Finalidade da Organização Internacional do Trabalho - OIT**

A Constituição da Organização Internacional do Trabalho em seu art. 1º dizia que era uma organização permanente de caráter internacional “encarregada de trabalhar pela realização do programa exposto no preâmbulo desta Constituição e na Declaração referente aos fins e objetivos da Organização Internacional do Trabalho, adotada em Filadélfia a 10 de maio de 1944, cujo texto figura como anexo”.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. Op. cit. p. 123.



Resta salientar que durante a II Guerra Mundial houve uma retração da atividade da Organização Internacional do Trabalho, até que se filiou a Organização das Nações Unidas, através do reconhecimento formal de sua existência autônoma e dos compromissos mútuos.

Em 1946 o enunciado acima foi revisto, e assim, a partir de então, as finalidades da OIT correspondem ao que expressamente proclamam o preâmbulo da sua Constituição e a referida Declaração, sendo certo que este último instrumento ampliou consideravelmente o objeto do Direito Internacional do Trabalho, e em consequência o campo de atuação da OIT, a quem atribuiu expressamente, competência para tratar de questões que visem à justiça social, no seu mais largo conceito, tendo em vista o progresso material e espiritual do ser humano, em condições de liberdade e dignidade, com segurança econômica e iguais oportunidades.

A Organização Internacional do Trabalho é custeada pelas nações que são seus Estados-membros, admitidos na forma de sua Constituição.

Evaristo de Moraes Filho<sup>7</sup> cita Rivero e Savatier, acerca da eficácia da Organização Internacional do Trabalho, na passagem abaixo:

A OIT dá corpo à opinião pública mundial dos problemas do trabalho, por sua só existência, exerce sobre os diversos Estados uma pressão moral, cujo poder é certo, tornando-se difícil manter certas regras, recusar certas reformas, na atmosfera assim criada. E menos por sua ação jurídica direta do que por estes meios psicológicos indiretos que a OIT desempenha um papel eficaz no progresso dos direitos do trabalho.

---

<sup>7</sup> MORAES FILHO, Evaristo. *Introdução ao Direito do Trabalho*. São Paulo, Ltr., 8ª ed., 2000, p. 227.

## **1.4 - Natureza Jurídica da Organização Internacional do Trabalho - OIT**

Tema de difícil elucidação e objeto de controvérsias, na medida em que tomando por base os princípios gerais de direito não se tem uma natureza jurídica clara para a Organização Internacional do Trabalho. Resta salientar que a Organização Internacional do Trabalho, inicialmente, fez parte da Sociedade das Nações, sendo por esta subsidiada.

A autonomia da Organização Internacional do Trabalho esboçou-se, desde logo, quando a Primeira reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Washington - 1919) deliberou admitir a Alemanha e a Áustria como membros da Organização, apesar de não serem partes da Sociedade das Nações, tendo sido essa orientação seguida no correr dos anos, em relação a outros Estados. Por seu turno, quando, em 1920, a Argentina se retirou da SDN, Alberto Thomas defendeu, com sucesso, a tese de que ela poderia continuar como membro da OIT. E, na mesma década, esse entendimento permitiu a permanência do Brasil nessa Organização quando também se desligou da Sociedade das Nações.

Com a aprovação da Carta das Nações Unidas (São Francisco - 1945), da qual resultou a criação da ONU e a revisão da Constituição da OIT (Montreal - 1946), ficou definitivamente afirmada a personalidade jurídica própria da OIT, como pessoa jurídica de direito público internacional. É que o art. 57 da referida Carta apenas vincula à Organização das Nações Unidas as entidades internacionais especializadas, como a OIT, criadas por acordos intergovernamentais e com seus objetivos e competência definidos em estatutos constitucionais. E o art. 39 da Constituição da OIT, depois da revisão de 1946, estatui que a entidade “gozará de completa personalidade jurídica e especialmente, de capacidade para: a) contratar; b) adquirir bens móveis e imóveis e deles dispor; c) comparecer em juízo”.

Por via de consequência, “gozará, no território de cada um dos seus membros, dos privilégios e imunidades que sejam

necessários para a consecução dos seus fins” (art. 40 § 1º da Constituição OIT)”.<sup>8</sup>

Assim, em face do princípio da imunidade de jurisdição, não se aplicam às representações, agentes e funcionários da OIT, salvo se estes a renunciarem as leis dos territórios onde, de fato, se encontrarem, sendo que o mesmo artigo estabelece:

Os delegados à Conferência, os membros do Conselho de Administração, assim como o Diretor Geral e os funcionários da Repartição, gozarão igualmente dos privilégios e imunidades que sejam necessários para exercer com toda independência as funções relacionadas com a Organização.<sup>9</sup>

Na verdade, instituída como uma associação de Estados, à qual aderiram os novos Estados-membros, a OIT acarreta certas restrições e obrigações à atividade estatal no campo de sua competência. Mas a responsabilidade dos Estados-membros não implica negação ao princípio da soberania, que é fundamental ao Direito Internacional Público, porquanto essas restrições e obrigações são, estritamente, as advindas explicitamente da Constituição, à qual aderem, voluntária e soberanamente, os Estados-membros, ao pedirem sua admissão na Organização, com a aprovação e ratificação do seu estatuto básico. Desta forma trata-se de um ente internacional que não tem por objetivo interferir na soberania de cada Estado-membro.

Assim, para Arnaldo Sussekind:

A OIT é uma pessoa jurídica de direito público internacional, de caráter permanente, constituída de Estados, que

---

<sup>8</sup> SUSSEKIND, Arnaldo, Op. cit. p. 120.

<sup>9</sup> SUSSEKIND, Arnaldo, Op. cit. p. 121.

assumem, soberanamente, a obrigação de observar as normas constitucionais da entidade e das convenções que ratificam, integrando o sistema das Nações Unidas como uma das suas agências especializadas. A composição tripartida da sua assembléia geral, do Conselho de Administração e de quase todos os seus órgãos colegiados, nos quais têm assento, com direito a voz e voto, representantes de Governo e de organizações de trabalhadores e de empregadores, constitui uma das características marcantes da OIT e fator de relevo na formação do alto conceito que desfruta nos planos da cultura, da produção e do trabalho.<sup>10</sup>

A OIT não tem caráter de ente internacional que pode impor obrigações aos Estados-membros, salvo na medida em que estes consintam voluntariamente, aceitando certas restrições a sua soberania, de acordo com as disposições contidas na Constituição.

Não tem a Organização Internacional do Trabalho natureza de órgão autoritário, e que em última análise ofenderia a soberania de cada Estado-membro, o que sem dúvida não integra o rol de objetivos deste Organismo.

### **1.5 - Elaboração das Normas da Organização Internacional do Trabalho - OIT**

Compete à Confederação Internacional do Trabalho elaborar e aprovar as normas que constituem a regulamentação internacional do trabalho e das questões que lhes são conexas. Essa atividade se realiza por meio de convenções e

---

<sup>10</sup> SUSSEKIND, Arnaldo, Op. cit. p. 122.

recomendações. Os efeitos da adoção desses instrumentos normativos estão previstos na Constituição, à qual os Estados aderem quando, por ato voluntário e soberano, se filiam à Organização. A Conferência adota, ainda, resoluções e recomendações, mas, ao contrário das convenções, elas não criam obrigações para os Estados-membros, são aprovadas por maioria simples e sem discussão única e concernem, quase sempre, a questões não incluídas na ordem do dia da Conferência ou que não foram objeto de aprovação como convenção.

Tomando por base as normas acima, as convenções e recomendações constituem o que a OIT denomina de “Código Internacional do Trabalho”, figurando as resoluções e outros documentos como seus anexos. Não se trata porém, de um Código na acepção técnica da palavra, posto que suas normas integram a legislação nacional de cada um dos Estados-membros da OIT na medida em que forem ratificadas as correspondentes convenções e transformadas em lei as respectivas recomendações.

Numa tentativa de criar um direito uniforme, deve a Conferência promover a universalização das normas da Justiça Social, preferindo, sempre que possível, a forma de convenção, dada a sua maior hierarquia e eficácia jurídica. Por isso, deve adotar a recomendação somente “quando o tema, ou um dos seus aspectos, não seja considerado conveniente ou apropriado para ser, no momento, objeto de uma convenção” (art. 19, § 1º, da Constituição). Mas a recomendação tem sido amplamente utilizada para complementar, com disposições detalhadas, as convenções de princípios.

Sustenta-se que a convenção da OIT ratificada constitui fonte formal de direito, gerando direitos subjetivos individuais e desde que não se trate de diploma meramente promocional ou programático. No que tange as elaborações nominadas de recomendações e as convenções não ratificadas, constituem fonte material de direito, porquanto servem de inspiração e modelo para a atividade legislativa nacional, os atos administrativos de natureza regulamentar, os instrumentos da negociação coletiva e os laudos de arbitragem voluntária ou compulsória dos conflitos coletivos de interesse, neste último caso compreendidas as decisões dos tribunais do trabalho dotadas de poder normativo.

Podemos dizer que, a convenção não se distingue materialmente da recomendação, havendo diferenças apenas em relação aos efeitos jurídicos que geram, pois não se pode negar a força coercitiva das convenções. Somente as convenções, porém, são objeto de ratificação pelos Estados-membros, enquanto que as recomendações devem apenas ser submetidas à autoridade competente para legislar sobre a respectiva matéria, a qual poderá, a respeito, tomar a decisão que entender.

Tecnicamente podemos dizer que, as convenções se assemelham aos tratados multilaterais, abertos à ratificação dos Estados-membros, que, uma vez ratificadas, integram a respectiva legislação nacional. As recomendações são meras sugestões de matérias relevantes que não chegaram a ser alçadas ao nível de convenção, que podem ser adotadas por qualquer das fontes diretas ou autônomas do Direito do Trabalho, embora visem, basicamente, ao legislador de cada um dos países vinculados à Organização Internacional do Trabalho. Em relação aos dois instrumentos há, contudo, uma obrigação comum: devem ser submetidas à autoridade nacional competente para aprovar a ratificação da convenção ou para adotar as normas constantes da recomendação. A obrigação, no entanto, é de natureza formal, porquanto essa autoridade é soberana na deliberação que julgar conveniente tomar, tendo em vista os interesses do país.

Assim sendo, verifica-se que a convenção emanada da Organização Internacional do Trabalho dá origem para o Estado que a ratifica, a uma obrigação internacional, ao passo que, por meio do instrumento da recomendação, a Conferência faz uma sugestão aos Estados-membros a adotarem medidas ou princípios informados no referido instrumento, todavia, não obrigatoriedade em proceder de tal forma.

### **1.5.1 - Das Convenções**

Para Amauri Mascaro Nascimento:

Convenções internacionais são normas  
jurídicas emanadas da Conferência

Internacional da OIT, destinadas a constituir regras gerais e obrigatórias para os Estados deliberantes, que as incluem no seu ordenamento interno, observadas as respectivas prescrições constitucionais.<sup>11</sup>

Desta forma, podemos dizer que a Convenção é um acordo internacional votado pela conferência da Organização Internacional do Trabalho. Uma vez aprovada a Convenção o referido Organismo dá conhecimento dela aos Estados-membros para fins de ratificação.

As Convenções visam preparar e fomentar, no âmbito da competência da Organização Internacional do Trabalho, a criação de um direito comum a vários Estados promovendo a universalização das normas da Justiça Social.

Cabe ressaltar que as convenções constituem tratados multilaterais, abertos à ratificação por parte dos Estados-membros, que após tal formalidade, as regras nela esculpidas devem integrar a respectiva legislação nacional daquele Estado.

As Convenções podem ser classificadas como tratados-leis, ou normativas e tratados-contratos. Assim, uma Convenção é um tratado multilateral, de caráter normativo, que admite um número ilimitado de partes, que perseguem o mesmo fim, obrigando-se as prestações idênticas, e que produzem efeitos jurídicos objetivos em relação aos que vivem nos respectivos países.

### **1.5.2 - Das Recomendações**

É uma regra oriunda da Organização Internacional do Trabalho em virtude de não terem sido alçadas a convenção, seja por falta de quorum ou falta de adesões, são promulgadas como simples recomendação. Desta forma, somente valem como sugestão destinada a orientar o direito interno de cada Estado-membro.

---

<sup>11</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo, 3ª edição. Saraiva. 1984, p. 67.

Alfredo C. Ortiz, citado por Amauri Mascaro Nascimento, procura fixar a diferença entre convenção e recomendação conforme abaixo:

Se o Parlamento rechaça a recomendação ou o projeto de convenção, mantém-se a identidade entre ambas as disposições da Conferência. O Estado que rejeitar o projeto ou a recomendação não fica a nada obrigado. Mas, se o Parlamento aprova a matéria submetida a estudo, surge imediatamente uma diferença. O Estado que aprova uma recomendação faz eco simplesmente de uma aspiração da Conferência.<sup>12</sup>

A recomendação, ao contrário da convenção, não é ratificada pelo Estado-membro, tendo como característica ser facultativa, não obrigando os seus signatários, servindo como indicação, e tem finalidade de complementar as disposições de uma Convenção, sendo considerada apenas como fonte material de Direito.

Comentando acerca das resoluções emanadas da OIT, podemos dizer que as mesmas não obrigam os Estados-membros, ao contrário, são meros convites feitos a organismos internacionais ou governos nacionais a adotarem medidas nelas preconizadas; a comentar, apoiar ou combater determinada orientação suscetível de exercer influência na solução dos problemas sociais; a propor ao Conselho de Administração que inclua certa questão na ordem do dia da Conferência, determine à Repartição Internacional do Trabalho a realização de estudos ou investigações sobre assuntos relacionados com o Organismo em estudo.

### 1.5.3 - Das Reclamações

É a forma de que dispõem as organizações profissionais de trabalhadores ou de empregadores para mostrar o não-

---

<sup>12</sup> Alfredo C. Ortiz, apud NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo, Saraiva, 3ª edição, 1984, p. 70.



cumprimento de convenção ratificada por parte de um Estado-membro. A afirmação acima está em consonância com o disposto no art. 24 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, uma “organização profissional de empregadores ou de trabalhadores” pode apresentar uma reclamação à Repartição Internacional do Trabalho, tendo por objeto o não-cumprimento satisfatório por parte de qualquer Estado-membro, no território de sua jurisdição, de uma convenção ratificada.

O impulso inicial do procedimento contencioso da reclamação pertence, como se vê, exclusivamente às organizações (sindicais e análogas) de empregadores ou trabalhadores. Em função desse preceito, as aludidas organizações adquiriram “personalidade no direito público internacional”. Tais organizações podem ser de âmbito nacional ou internacional; e, tratando-se de organização profissional nacional, não é necessário que a reclamação se refira à inaplicabilidade de convenção ratificada pelo país em que tem sede. A Constituição não estabelece qualquer distinção a respeito; mas exige, evidentemente, que o sujeito de direito da relação processual estabelecida seja uma pessoa jurídica (Confederação sindical, sindicato, associação profissional) e não uma simples organização de fato de empregadores ou de trabalhadores.

O objeto da reclamação concerne apenas ao descumprimento de convenção ratificada, porquanto a inobservância das demais obrigações relativas às convenções e das referentes às recomendações somente pode ser argüida por outro Estado-membro, nos termos do art. 30 da Constituição.

#### 1.5.4 - Das Queixas

É o processo instaurado no âmbito da Organização Internacional do Trabalho contra o Estado-membro que não adotou as medidas necessárias ao cumprimento de uma convenção votada e aprovada na Conferência anual, e que foi ratificada pelo próprio Estado soberano descumpridor.

É o procedimento mais formal, tendo suas regras inseridas na própria Constituição da Organização Internacional do

Trabalho. Não obstante - como se verá - ainda no que tange à queixa o conselho de Administração dispõe de certa latitude para definir, em cada caso, o método de apuração que haja ratificado.

O procedimento da queixa poderá ser instaurado contra um Estado-membro que não adotou as medidas necessárias ao cumprimento de uma convenção que haja ratificado:

- a) mediante representação de qualquer Estado-membro que haja ratificado a mesma convenção (art. 26, § 1º, da Constituição);
- b) *ex officio*, pelo Conselho de Administração (art. 26, § 4º);
- c) pela representação de qualquer delegação à Conferência Internacional do Trabalho (art. 26, § 4º).

Por outro lado, qualquer Estado-membro poderá apresentar queixa contra outro país integrante da Organização Internacional do Trabalho que não tenha cumprido, no prazo previsto, a obrigação de natureza formal estatuída no art. 19 da Constituição, referente à submissão das convenções e recomendações adotadas pela Conferência às autoridades competentes nacionais (art. 30).

A queixa deve ser apresentada à Repartição Internacional do Trabalho, que a encaminha ao conselho de administração. O procedimento de ofício tem início no próprio conselho, onde, igualmente, deve ser postulada a representação de qualquer delegado à Conferência.

Ao conselho de Administração incumbe a apreciação da queixa, assim como determinar as providências indispensáveis à elucidação do caso.

A Constituição da Organização Internacional do Trabalho em seu art. 33 apenas dispõe o seguinte:

No caso de que um Membro não dê cumprimento dentro de prazo prescrito às

recomendações contidas no relatório da comissão de investigação ou na decisão da Corte Internacional de Justiça, segundo seja o caso, o Conselho de Administração recomendará à Conferência as medidas que estime convenientes para obter o cumprimento daquelas recomendações.<sup>13</sup>

Pelo disposto acima, verifica-se a dificuldade em impor sanções ao Estado-membro descumpridor de convenções, sendo certo que a OIT busca muito mais uma sanção de ordem moral, evitando assim, a aplicação da pena de suspensão ou a eliminação de seus quadros.

## **2. As Convenções da Organização Internacional do Trabalho e o Direito Brasileiro**

Após a ratificação a convenção passa a ser aplicada no ordenamento jurídico brasileiro, todavia, há que se ter em mira as condições mais favoráveis. Se um dos objetivos primordiais da OIT é a universalização, tanto quanto possível uniforme, das normas de proteção ao trabalho, equilibrando o ônus dessa proteção que recai sobre a produção, certo é que esse princípio não deve ser invocado com absolutismo, de forma a reduzir direitos assegurados aos trabalhadores, nos países em que uma convenção se torne aplicável por força da sua ratificação. Daí estatuir o art. 19 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho:

Em nenhum caso poderá considerar-se que a adoção de uma convenção ou de uma recomendação pela Conferência, ou a ratificação de uma convenção por qualquer dos Membros, afetarà qualquer

---

<sup>13</sup> SUSSEKIND, Arnaldo, Op. cit. p. 271.

lei, sentença, costume ou acordo que garanta aos trabalhadores condições mais favoráveis do que as que figuram na convenção ou na recomendação.<sup>14</sup>

Esse preceito corresponde ao princípio inserido no art. 405 § 11, do Tratado de Versailles. A Constituição da OIT, na sua versão originária, aludia apenas à “legislação nacional”. Entretanto, a força do direito consuetudinário nas relações de trabalho, a generalização dos contratos coletivos e a consagrada eficácia dos laudos arbitrais ou sentenças normativas dos tribunais do trabalho impôs a adoção do texto supra transcrito pela reforma constitucional de 1946.

Quando a norma jurídica nacional, anterior ou posterior à ratificação da Convenção, adota o mesmo regime do diploma internacional, mas confere maiores vantagens aos trabalhadores a que se destina, aplicável será, sem dúvida, a regra do § 8º do art. 19 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, pelo fato de constituírem as convenções e recomendações normas mínimas de caráter internacional. Contudo, se o sistema consubstanciado no instrumento internacional não for compatível com o nacional, impossível será invocar-se a regra da “condição mais vantajosa”, pois a aplicação de um sistema torna inaplicável em outro.

O início da vigência da convenção ratificada em relação ao correspondente país será de 12 meses após a data em que houver sido registrada sua ratificação, desde que já vigore no âmbito internacional, sendo o prazo de validade de cada ratificação de dez anos.

## 2.1 - Da Ratificação

É o ato pelo qual o Estado soberano manifesta sua intenção em cumprir as regras contidas na convenção.

---

<sup>14</sup> SUSSEKIND, Arnaldo, Op. cit. p. 208.

A Constituição da Organização Internacional do Trabalho, depois de impor aos Estados-membros a obrigação de submeter às convenções aprovadas pela Conferência Internacional do trabalho às autoridades competentes para lhes dar forma de lei ou adotar outras medidas, prescreve:

Se o Membro obtiver o consentimento da autoridade ou autoridades a quem competir o assunto, comunicará a ratificação formal da convenção ao Diretor Geral e adotará as medidas necessárias para tornar efetivas as disposições da respectiva convenção (art. 19, § 5º, alínea d).<sup>15</sup>

Cabe ao Direito Constitucional de cada Estado-membro da Organização Internacional do Trabalho indicar qual a autoridade competente para ratificar as convenções. O instrumento formal da ratificação, que é o depositado na Repartição Internacional do Trabalho, constitui procedimento a cargo do governo do respectivo país. Todavia, este não poderá efetivá-lo sem que esteja autorizado pelo órgão competente.

Ao contrário do que ocorre com os tratados fechados (bilaterais ou plurilaterais), as convenções da Organização Internacional do Trabalho não são firmadas pelos plenipotenciários dos Estados que as elaboram, mas apenas pelo Presidente da reunião da Conferência que as aprovou e pelo Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho. Mais correto, por isso, seria dizer-se que os Estados aderem ao tratado multilateral aberto, tal como resulta da terminologia empregada pela Convenção de Viena sobre o direito dos tratados. A Constituição da Organização Internacional do Trabalho, no entanto, utiliza apenas a palavra “ratificação”.

O Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho executa, no que tange às convenções ratificadas, as funções de

---

<sup>15</sup> SUSSEKIND, Arnaldo, Op. cit. p. 224.

chancelaria e, além de tornar públicas as ratificações, incumbelhe comunicá-las ao Secretário Geral da Organização das Nações Unidas, para o registro de que trata o art. 102 da Carta das Nações Unidas (art. 20 da Constituição OIT).

Com a ratificação cumpre ao Estado que contraiu a respectiva obrigação internacional adotar, se necessárias, as medidas requeridas para tornar efetivamente aplicáveis às disposições do instrumento. Essas providências devem ser tomadas antes de terminado o prazo de 12 meses que medeia entre a data do depósito da ratificação e a vigência da convenção para o país que a ratificou. E mesmo nos Estados que consagram a teoria do monismo jurídico - quando as normas do tratado ratificado passam a integrar, automaticamente, a legislação nacional - tornam-se indispensáveis, por vezes, medidas complementares, seja porque se trata de uma convenção de princípios, que não são auto-executáveis, seja porque na estrutura do país inexistente órgão competente para velar pela execução do instrumento internacional, seja, enfim, porque faz-se mister a previsão das sanções para assegurar a eficaz aplicação das correspondentes normas. Já em se tratando de convenção promocional, que estabelece programas para implantação em sucessivas etapas, as providências requeridas podem ser adotadas no curso da sua vigência no país que a ratificou; mas é imprescindível que elas sejam tomadas a intervalos não reveladores da inobservância das suas diretrizes e regras.

Não é raro a Convenção Internacional do Trabalho prever que o Estado-membro da OIT poderá formalizar declaração no sentido de que a ratificação não alcançará determinadas disposições ou que a vigência desta será retardada por certo prazo. Tais medidas, de índole excepcional, são consignadas para facilitar a própria ratificação, quando a Conferência verifica que o tema objeto da convenção não poderá, ainda, ensejar a desejada universalização referente às normas aprovadas.

Essas declarações, facultadas pela Convenção, importam na aplicação parcial do instrumento ratificado; mas se distinguem, fundamentalmente, da ratificação com reservas, alusiva aos tratados em geral.

O art. 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho prescreve que as convenções ratificadas pelos Estados-membros são aplicáveis aos territórios não metropolitanos de cujas relações internacionais sejam responsáveis, inclusive aos territórios sob fideicomisso dos quais sejam a autoridade administrativa, salvo quando: a) as questões tratadas na convenção sejam da competência da autoridade local do território; b) a convenção seja inaplicável devido às condições locais; c) mediante reservas de modificações requeridas para adaptá-las às condições locais.

Em consequência, os Estados responsáveis deverão indicar à Organização Internacional do Trabalho, ao ensejo da ratificação, em que medida se comprometem a aplicar a convenção aos respectivos territórios. Essa declaração poderá ser periodicamente alterada, a fim de que sempre prevaleçam os interesses e conveniências dos países responsáveis.

Na ratificação sob condição suspensiva a vigência da eficácia da ratificação fica condicionada à realização de certos atos ou fatos, seja para propiciar a efetiva aplicação do instrumento internacional à determinada região ou a todo território do respectivo Estado, seja para aguardar que certos países também irão aderir à convenção. Foi com este último significado que, na Organização Internacional do Trabalho, se iniciou na prática da ratificação condicionada, quando alguns países industrializados, temendo a concorrência de outros no mercado mundial, condicionaram a vigência da eficácia da ratificação à circunstância de ser a mesma convenção ratificada por determinados Estados. Na sua primeira fase, a Organização Internacional do Trabalho registrou 13 casos da ratificação condicionada nesses termos e, depois, a prática caiu em desuso.

Há entendimentos que sustentam não haver inconvenientes para que o Estado expresse uma ratificação condicionada, nem que ratifique a convenção estabelecendo um prazo a partir do qual começará a cumpri-la.

Em nosso país compete ao Congresso Nacional deliberar, privativa e soberanamente, sobre a aprovação de qualquer convenção adotada pela Conferência Internacional do Trabalho,

conforme dispõe o art. 49, I da Constituição Federal. Desde que aprovada por esse poder, cumpre ao Governo Federal formalizar a ratificação, depositando o correspondente instrumento na Repartição Internacional do Trabalho. Em seguida, o Presidente da República expede o decreto de promulgação, indicando o Decreto Legislativo do Congresso Nacional que aprovou a convenção, a data do registro da ratificação na RIT, o dia em que entrará em vigor para o Brasil; e determina que a convenção, cujo texto reproduz em idioma português, “seja executada e cumprida tão inteiramente como nela se contém”.

## **2.2 - Da Denúncia**

O termo Denúncia no âmbito da Organização Internacional do Trabalho significa o aviso prévio dado pelo Estado-membro de que não tem interesse em continuar aplicando uma norma internacional em seu ordenamento jurídico interno.

Após a fluência de 10 anos de vigência da convenção, o Estado-membro poderá denunciá-la, mediante comunicação oficial dirigida ao Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho, para o devido registro. Todavia, a denúncia somente surtirá efeito após o decurso do prazo de 12 meses após o referido registro.

As convenções da Organização Internacional do Trabalho, precisamente porque visam à incorporação das suas normas no direito interno, atribuem a faculdade da denúncia ao Membro, isto é, ao Estado e não ao respectivo governo. Ora, Estado e Governo são entidades jurídicas distintas, em virtude da transitoriedade deste último, o que poderia gerar uma instabilidade nas relações entre o Estado-membro e o Organismo internacional em apreço, valendo ressaltar que o Governo é um dos componentes da idéia de tripartismo da Organização.

## **3. Os 75 Anos da Criação da OIT**

Em março de 1979, o Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho, com base nas recomendações formuladas por sua Comissão de Programas,



Orçamento e Administração houve por bem aprovar a classificação das normas internacionais já existentes, sob a presidência do jurista francês Vendejol que, na realidade, classificou-as em três instrumentos distintos: a) o primeiro instrumento, cuja ratificação e aplicação deveriam ser promovidas com prioridade; b) o segundo que os instrumentos deveriam ser revistos e; c) o terceiro, os outros instrumentos.

Somente em novembro de 1984, segundo Arnaldo Sussekind<sup>16</sup>, é que o Conselho de Administração da OIT, resolveu designar novo grupo de trabalho, sob a presidência do mesmo jurista francês (Vendejol), para rever a classificação anterior e sugerir temas para a atividade normativa futura e propor a revisão dos instrumentos em vigor.

Assim, em 1994, a Organização Internacional do Trabalho, finalmente, enquadrou, por categoria as convenções internacionais consideradas como pertinentes aos direitos humanos fundamentais:

A) LIBERDADE SINDICAL E A PROTEÇÃO AO DIREITO DE SINDICALIZAÇÃO - CONVENÇÃO Nº 87 DE 1948.

A presente Convenção foi aprovada na Conferência Internacional do Trabalho em São Francisco em 1948, e é considerada a mais importante das convenções da OIT, foi ratificada por 108 membros da Organização Internacional.

Na realidade, a convenção consiste em permitir aos trabalhadores e empregadores a liberdade de constituírem suas organizações sem autorização prévia, livremente.

A liberdade constitui-se num bem da vida humana, à qual todos os indivíduos, consciente ou inconscientemente aspiram. Liberdade em sentido amplo, é a possibilidade máxima de expansão física e intelectual do ser humano, faculdade de autodeterminação, que cada um tem de optar por este ou por aquele comportamento.

---

<sup>16</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. Op.cit. p. 318.

O Brasil até a presente data não ratificou a referida convenção.

**B) RECONHECIMENTO EFETIVO DO DIREITO À NEGOCIAÇÃO - CONVENÇÃO Nº 154.**

A Convenção nº 154 foi aprovada em Genebra em 1938 e ratificada pelo Brasil em 1992, entrando em vigor no país em 10 de julho de 1993.

Na realidade, o instrumento implementa condições ao estímulo à negociação coletiva em todos os ramos da atividade econômica.

O fomento à negociação coletiva consagra a autonomia privada judicial, que é ínsita ao pluralismo do Direito do Trabalho, abrindo-se a possibilidade de as próprias partes interessadas estabelecerem normas a serem aplicadas às relações de trabalho.

**C) A ABOLIÇÃO DO TRABALHO FORÇADO - CONVENÇÕES NºS 29 E 105.**

A Convenção nº 29 de 1930, foi aprovada em Genebra em 1932, e ratificada pelo Brasil em 1957, com vigência no país a partir de 25 de abril de 1958, determina, com algumas exceções, a extinção das diferentes formas de trabalho forçado.

Na realidade, trabalho forçado significa todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual este não se ofereceu por livre e espontânea vontade.

Obviamente que há de se excluir da regra o trabalho militar obrigatório; os trabalhos normais de obrigação cívica, o trabalho exigido por força de condenação judicial, sob a fiscalização e o controle das autoridades públicas e o trabalho necessário no caso de força maior.

Já a convenção nº 105, aprovada em 26 de junho de 1957, foi ratificada pelo Brasil em 1966, entrando em vigor no mesmo ano, no dia 18 de junho. O referido instrumento proíbe qualquer tipo de trabalho forçado ou obrigatório como medida de punição de caráter político, social, racial ou religioso.

D) A ABOLIÇÃO EFETIVA DO TRABALHO DA CRIANÇA - CONVENÇÕES N<sup>OS</sup> 5, 138 E 182.

O trabalho do menor tem sido alvo de preocupação pelo mundo inteiro, principalmente, pelos organismos internacionais, desde a Conferência de Berlim em 1890, e mereceu prioridade na pauta de discussão da Primeira Conferência da OIT realizada em 1919, que através da Convenção n<sup>o</sup> 5, estabeleceu a idade mínima para a admissão nos trabalhos industriais.

Assim, aqueles menores que têm menos de 14 anos não podem trabalhar em empresas industriais públicas ou privadas, a não ser naquelas em que trabalharem, exclusivamente, membros de uma mesma família.

No que tange a convenção n<sup>o</sup> 138, de 1973, encontra-se estabelecido, de forma genérica, que a idade mínima para admissão ao emprego ou trabalho não seria inferior àquela em que cessasse a obrigatoriedade escolar, não podendo, em qualquer caso, ser inferior a 15 (quinze) anos.

No Brasil, através da Emenda Constitucional n<sup>o</sup> 20 de 1998, foi dada nova redação ao inciso XXXIII do artigo 7<sup>o</sup> da Constituição Federal, “proibindo o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 (dezoito) anos e de qualquer trabalho a menores de 16 (dezesesseis) anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 (quatorze) anos, no que foi seguido pelo artigo 402 e seguintes da CLT, alterados pela Lei n<sup>o</sup> 10.047 de 2000”.

A Convenção n<sup>o</sup> 182 foi aprovada juntamente com a Recomendação n<sup>o</sup> 190, em 1<sup>o</sup> de junho de 1999, dispondo sobre a proibição das piores formas de trabalho infantil e a ação imediata para a sua eliminação.

A Convenção citada acima, foi ratificada pelo Brasil em 2 de janeiro de 2000.

E) IGUALDADE DE CONDIÇÕES DE TRABALHO E NÃO-DISCRIMINAÇÃO EM MATÉRIA DE EMPREGO E OCUPAÇÃO - CONVENÇÕES N<sup>OS</sup> 100 E 111.

A Convenção n<sup>o</sup> 100, aprovada em Genebra em 1951, foi ratificada pelo Brasil em 1957, entrou em vigor no país em 25 de abril de 1958 e trata, exatamente, sobre a igualdade de

remuneração entre o homem e a mulher, por trabalho de igual valor.

Já a Convenção nº 111, aprovada em 1964 e ratificada pelo Brasil em 1965, teve vigência obrigatória no país a partir de 26 de novembro de 1966, consagrando o princípio de não-discriminação em matéria de emprego e profissão vedando: a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião pública, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito de obstruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão e; b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

Os documentos acima mencionados - Convenções nos 87 - 154 - 29 e 105 - 5, 138 e 182 - 100 e 111 - da OIT, a partir da "Declaração dos Princípios e Direitos no Trabalho, da Organização Internacional do Trabalho" de 1998, que contempla princípios e direitos do trabalhador, tido como padrão de garantia da dignidade da pessoa humana, tornaram-se obrigatórios para os Estados-Membros daquela Organização por serem considerados vitais para o cidadão.

#### 4. Conclusões

Após a conclusão da presente pesquisa podemos verificar que o Direito do Trabalho é muito recente, tendo por sua vez uma relação direta com o campo social e econômico, na medida em que envolve interesses de trabalhadores, empregadores e em última análise do próprio Estado soberano. Em razão de tais aspectos, este ramo da ciência vem sofrendo uma transformação constante, sendo inoportuno fechar questão sobre qualquer situação, pois o que é hoje, pode não mais ser amanhã.

Em relação à Organização Internacional do Trabalho, sabemos que sua criação foi em decorrência do movimento de

internacionalização do Direito do Trabalho, que visava a universalização das idéias relacionadas com o trabalho, pugnando ainda, por uma justiça social, onde houvesse uma melhor distribuição das riquezas, o que levaria ao crescimento do próprio homem.

Não é demais salientar que o posicionamento que tende a universalizar as regras de tratamento de prestação de serviços nasceu por força de condições indignas de trabalho experimentadas pelos trabalhadores nos séculos XVIII e XIX.

Num primeiro momento, podemos dizer que unificar regras entre Estados soberanos é tarefa não muito tranqüila, principalmente se tomarmos por base que cada um tem a sua própria história e desenvolvimento, sem contar com a soberania. Neste sentido, a Organização Internacional do Trabalho enfrentou tais adversidades, buscando atingir o maior número de países do mundo com suas idéias de uniformização internacional.

Vale ressaltar que a Organização Internacional do Trabalho, apesar de estar dotada de mecanismos que visam coibir descumprimentos de suas regras, não tem intenção de penalizar qualquer Estado-membro, pois age muito mais tentando conscientizar o maior número possível de seus integrantes de que a solução passa pela colocação em prática de sua finalidade.

Talvez o questionamento que se faça seja: por que não impor sanções de natureza econômica ou outras mais drásticas aos Estados descumpridores das normas expedidas pela Organização Internacional do Trabalho? A resposta deve ser que tais imposições criariam uma resistência internacional ao funcionamento deste organismo. Ressalte-se que outros organismos internacionais como a Organização das Nações Unidas promoveram, no passado, sanções de natureza econômica, todavia, não obtiveram o êxito pretendido. Assim, de duvidosa validade a imposição de punições a Estados soberanos, valendo dizer que a Organização Internacional do Trabalho não se utiliza de tais mecanismos para obrigar o cumprimento de suas convenções, até porque ferem a soberania de cada país.

Interessante salientar que para conseguirmos reflexos positivos em matéria trabalhista, necessário se faz o

fortalecimento das associações sindicais, sejam patronais ou profissionais, pois somente com tal fortalecimento é que as partes envolvidas nas relações trabalhistas podem exigir do Poder dominante que realize as reformas jurídicas necessárias para a melhoria das condições sociais, econômicas e trabalhistas.

Em se tratando de matéria de associações, é relevante lembrar o papel das centrais sindicais, que apesar de não terem o mesmo tratamento jurídico dos sindicatos, congregam em seus quadros a reunião destes, e em última análise promovem a integração das idéias e também da luta pela melhoria das condições de vida daquelas que pertencem as categorias integrantes da associação sindical.

Parece razoável afirmar que nossos representantes devem ter cuidado e sensibilidade quando do comparecimento as assembléias gerais da Organização Internacional do Trabalho, pois o que ali for decidido pode ter um reflexo positivo e/ou negativo em nosso ordenamento jurídico, e por força de consequência, na vida de todos os cidadãos brasileiros. Por isso, há necessidade de uma preparação de nossos delegados, inclusive, com a discussão interna dos assuntos que serão colocados em pauta na assembléia, a fim de que as manifestações ali expostas sejam expressões de toda a nação, e não de pequenos grupos.

Outro problema que deve ser discutido é o fenômeno da globalização, que guarda relação com a tecnologia, a produção, as finanças e o comércio, que atingem de forma desigual e combinada todos os países do mundo. A função da Organização Internacional do Trabalho neste contexto deve ser o de mediador, no sentido de não deixar que países mais favorecidos provoquem, em razão do poder econômico, mais pobreza e miséria aos menos favorecidos.

No que tange aos reflexos das Convenções da Organização Internacional do Trabalho no ordenamento jurídico pátrio, podemos concluir afirmando que tais normas serviram e até hoje servem para a melhoria das relações patrão-empregado, e das condições de vida do trabalhador.

## Referências

ALVES, Ivan Dias Rodrigues e Cristóvão Piragibe Tostes Malta. *Teoria e Prática do Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: Ltr, 1995.

ARRIGHI, Giovanni. *O Longo Século XX*. São Paulo: UNESP, 1996.

BERNARDES, Hugo Gueiros. *Direito do Trabalho*. Vol. I. São Paulo: Ltr, 1989.

CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2001.

CUNHA, Maria Inês Moura S.A. da. *Direito do Trabalho*, 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1997.

DE PLÁCIDO, Aurélio Silva. *Vocabulário Jurídico*. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1986.

DREIFUSS, René Armand. *A época das perplexidades: mundialização, globalização e planetarização: novos desafios*. Rio de Janeiro: Vozes. 1996.

MAGANO, Otávio Bueno. *Manual de Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: Ltr. 1992.

MARANHÃO, Délio. *Direito do Trabalho*. 16. ed., Rio de Janeiro: FGV, 1982.

MORAES FILHO, Evaristo de e MORAES, Antonio Carlos Flores de. *Introdução ao Direito do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: Ltr. 1995.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 13. ed., São Paulo: Atlas, 2001.

MAXIMILIANO, Carlos. *Hermenêutica e Aplicação do Direito*. 13. ed., Rio de Janeiro: Forense, 1993.

MELLO, Celso Albuquerque. *Curso de Direito Internacional Público*. 9. ed. Rio de Janeiro: Renovar.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

\_\_\_\_\_. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 23. ed. São Paulo: Ltr, 1997.

NETO, Sebastião e Vito Giannotti. *Para onde vai a CUT?* Editorial Scritta. São Paulo: Página Aberta Ltda., 1993.

REVISTA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Vol. 67, Brasília nº 4, p. 82-91, 2001.

REZEK, J.F. *Direito Internacional Público*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1993.

SEGADAS VIANNA, José et alli... *Instituições de Direito do Trabalho*. São Paulo: Ltr, 1993.

SEGADAS VIANNA et alli.... *Instituições de Direito do Trabalho*. 21. ed. São Paulo: Ltr, 1999.

SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2000.

\_\_\_\_\_. *Convenções da OIT*. São Paulo: Ltr, 1994.

WOLFGANG, Abendroth. *A História Social do Movimento Trabalhista Europeu*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1977.